

CAI
J720
-81P33

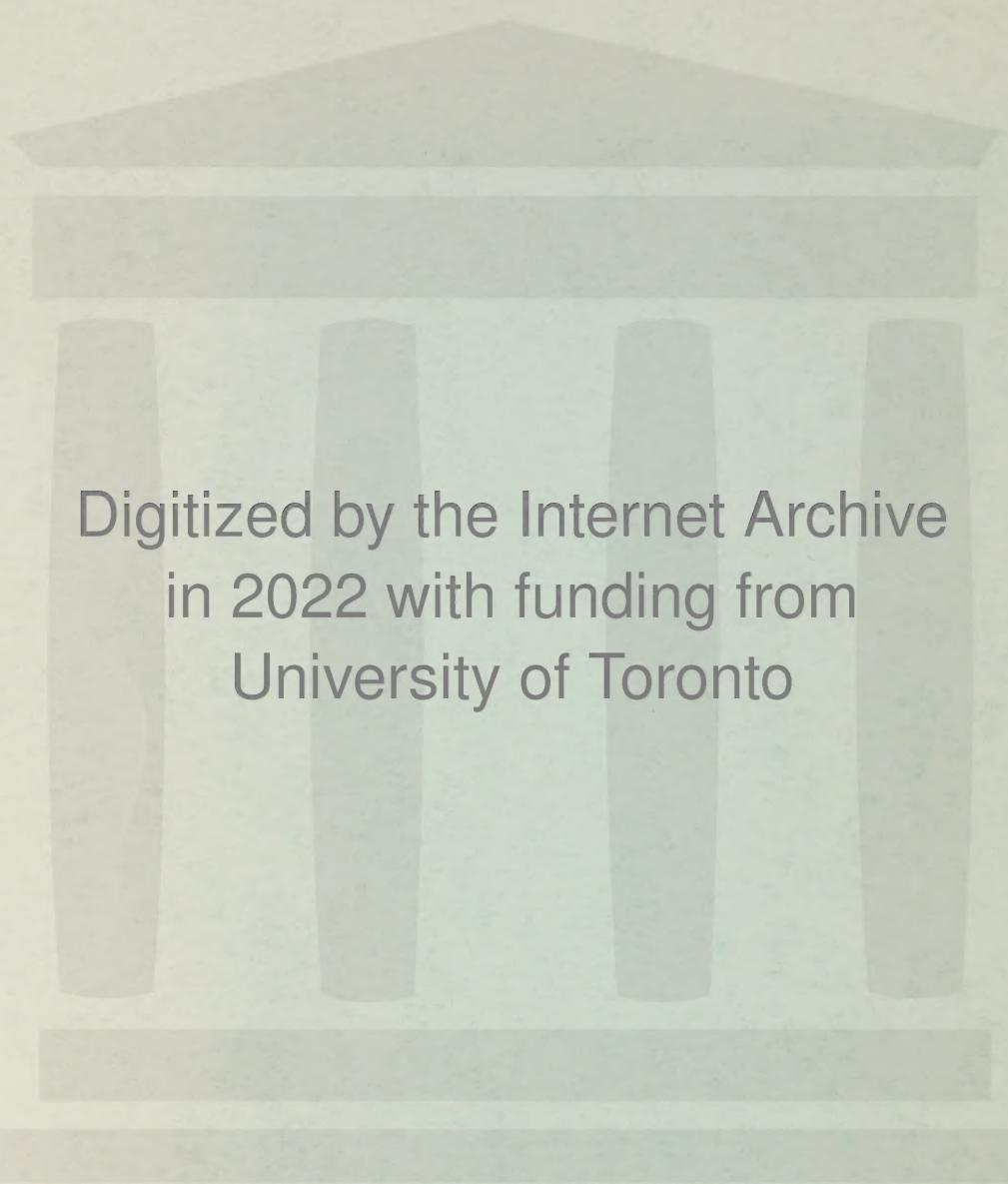
3 1761 11765932 6

The Canadian Human Rights Act

Physical
Handicap and
Employment



Canadian Human Rights
Commission



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

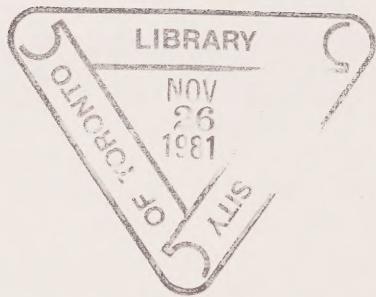
<https://archive.org/details/31761117659326>

CH
J 720
- 81P33

Government
Publications

The Canadian Human Rights Act

Physical Handicap and Employment



© Minister of Supply and Services Canada 1981

Cat. No. HR21-12/1981

ISBN 0-662-51603-6

Printed October 1981

Administrative Criteria for Implementation of the Canadian Human Rights Act

The Canadian Human Rights Act offers protection to every individual against discriminatory employment practices in federal jurisdiction based on physical handicap. The Act does not require, however, that employers hire or provide other employment opportunities to persons who are not capable of performing the work involved safely and efficiently. Where the employer can establish that there is a "bona fide occupational requirement" which is not met by an individual, it is not a discriminatory practice to refuse or limit an opportunity.

A number of complaints have been brought before the Canadian Human Rights Commission which allege that the complainant has been denied an employment opportunity because of requirements imposed by the employer. The complainants assert that they are in fact capable of performing the job in question, but that unreasonable requirements or unreasonable testing methods have caused them to be rejected. The question before the Commission then becomes: is the reason given for this refusal of an employment opportunity indeed a bona fide occupational requirement?

The Canadian Human Rights Act makes it clear that when there are reasonable grounds to believe that discrimination has taken place, it is the responsibility of the employer to justify the refusal to hire. Placing this onus on the employer is logical, since it is the employer, and not the Canadian Human Rights Commission or the complainant, who knows precisely what work has to be carried out. The Commission must, however, be able to evaluate the employer's response. So must a human rights tribunal, if a complaint is brought before it. And employers can be helped by knowing how the Commission will analyse their arguments.

The Commission has therefore developed the administrative criteria which follow. They are to be used to evaluate employment decisions affecting physically handicapped individuals.

The term "reasonable accommodation"

A fundamental principle of equal opportunity in employment is that reasonable accommodation must be made for limitations or special needs related to a proscribed ground of discrimination. For example, if it is reasonable to structure work schedules so that adherents of minority religions may observe holy days, then not to accommodate such religious obligations is discriminatory. Similarly, if a physically handicapped individual could be enabled to perform a given job if reasonable accommodation were made — for example if job duties not part of the main functions of the position could be exchanged, or if a parking space could be provided, or if technological aids could be made available — then to refuse unreasonably to make such accommodation would be to discriminate against the disabled individual.

Obviously the qualifier "reasonable" in the term "reasonable accommodation" is of great importance. How much accommodation for special cases is it reasonable to require of employers? The criteria adopted by the Commission require that reasonable accommodation be made and suggest conditions under which the accommodation necessary to enable a handicapped person to be employed would be found to be unreasonable.

The term "bona fide" (section 14(a) of the Canadian Human Rights Act)

It should be noted that the phrase "bona fide" has two meanings: 1) genuinely or sincerely believed ("good faith"); and 2) valid, having an objective basis in reality or fact. The latter meaning has been used by human rights tribunals and boards of enquiry. It is not enough, therefore, for an employer to believe sincerely that a certain requirement must be met before a person is eligible for a given job. Objective proof must be provided before a bona fide occupational requirement can be established.

Basic principles

Before developing criteria for deciding whether a given occupational requirement is bona fide, the Canadian Human Rights Commission agreed on a number of basic principles that apply to any employment decision taken with respect to a physically handicapped person.

- i) **Equal treatment:** It is a paradox of equality in employment that treating people the same does not necessarily result in equal treatment. For example, suppose that there are a number of alternate ways of organizing a given sequence of tasks, and the employer selects the only alternative that entails walking up a flight of stairs. The employer then makes the same demand of all employees — that they climb the stairs. The impact of this decision is not equal, however, because some disabled persons will be disqualified from doing the work. Since alternate methods exist, it is possible to provide equal opportunity to disabled employees by organizing their work in a different fashion. "Equal treatment" is therefore to be determined by the outcome of employment decisions and not just by superficial similarity of treatment.
- ii) **Testing:** Valid job-related tests and selection procedures have their place in the employment process. However, the use of tests which are not validated and/or job-related may effect adversely the employment opportunities of persons who have physical handicaps.
- iii) **Individuals, not categories:** Employment decisions should be based on the capacities and abilities of the individual job applicant. Blanket exclusions of whole categories of persons should not be made — for example, all persons who have ever had a back injury or all persons who have ever had a heart attack. Within these categories, individuals have widely varying levels of disability or risk of disability.

- iv) **No stricter test:** Persons having a physical handicap should not be required to offer more proof of their ability to carry out the tasks involved in the job than is required of persons without physical handicaps. If it is normally left to the individual to determine whether he or she is able to perform certain activities, then the same degree of individual determination must be accorded to the physically handicapped candidate. If all candidates are required to prove that they can perform certain tasks before being hired, the same test (not a more rigorous test) must be given to the handicapped applicant.
- v) **Presumption of ability:** Assessment of the physically handicapped candidate must start from the assumption that he or she **can** do the job, so long as evidence does not show otherwise.
- vi) **Relevance of handicap:** It must not be assumed that a given disability handicaps the individual in every work situation. A physical handicap is relevant to an employment decision only as it affects the performance of the essential elements of the job to be done.

Criteria for determining whether employment decisions are discriminatory on the ground of physical handicap

1. Are the reasons for the decisions relevant to the specific job in question?

The decision must not be based on general requirements which are broadly applied across a whole category or chain of positions. Rather, the candidate for a specific position must be assessed against the specific requirements of that job.

2. Are the reasons for the decision relevant to the specific person being considered?

The decision must not be based on general assumptions about all persons having a given physical handicap. Rather, an assessment must be made of the particular individual's ability to perform job-related tasks safely and efficiently. General rules which eliminate all epileptics or all hearing-impaired persons, or all the members of any other category of disability, make a premature judgement of inability without regard for the actual job worthiness of the individual. For a refusal to hire to be non-discriminatory, the decision must be based on the abilities or potential abilities of the individual.

3. Has the decision taken into account the possibility of alternate methods of accomplishing the tasks?

The decision will be found to be discriminatory if it is insisted that the tasks making up the job be performed only in a certain way, when reasonable alternate methods of performing the tasks could be chosen.

4. Has the decision been based on the candidate's skill, capability, knowledge and experience?

The decision that a person is not qualified to do a job (even if reasonable accommodation were made) must be supported by evidence that:

- a) the essential skills, capabilities, knowledge and experience required to perform the tasks have been identified and separated from non-essential qualifications;
- b) an assessment of the person's skills, capabilities, knowledge and experience has been carried out in terms of what the person can do, and not in terms of general assumptions about a handicapping condition;
- c) physical requirements for a position (visual and oral acuity, absence of certain health conditions, etc.) not met by the candidate can be demonstrated to be validly related to the safe and efficient performance of the job.

5. Could reasonable accommodation for the person's disability have been made?

It is not sufficient to establish that the individual cannot meet all of the requirements of the position as it is usually presented to non-handicapped employees. In cases where reasonable accommodation is feasible, the decision not to employ must be based on a judgement that the candidate does not have the qualifications to perform the job even if reasonable accommodation were made for his or her disability.

The decision not to make accommodation for the candidate's disability must be supported by evidence that either:

- a) the job and/or the work environment are such that no method of accommodation exists; or
- b) making accommodation for the candidate's handicaps would impose undue hardship on the employer; or
- c) making accommodation would entail a predictable safety hazard.

6. Are the reasons for the decision related to safety?

The decision to deny an opportunity because the individual's physical condition is such that his or her employment in a particular job would pose a risk to the safety or health of fellow employees or the public must be supported by evidence that:

- a) the risk has been evaluated in terms of the probability of an accident. In evaluating probability, consideration must be given to whether the risky situation arises on a significantly regular basis out of normal working conditions, or only out of unusual or hypothetical circumstance;

- b) the risk has been evaluated in terms of the severity of the consequences of an accident;
- c) the risk has been evaluated as being significantly greater than the risk that would be entailed if the employee did not have the particular handicap;
- d) the risk has been shown to be related to the specific condition of the individual (See point 2.)

Where the decision is made because the individual's physical condition is such that his or her employment in a particular job would compromise his or her own safety or health, in addition to a), b), c) and d) it must be established that:

- e) exposure of the individual to the risk would have probable consequences which would entail a disruption of the employer's business.

It is not sufficient, in other words, to establish that there is a risk to the candidate unless that risk would have likely consequences for the employer's business. This criterion, strongly supported by those representatives of handicapped persons consulted, is intended to allow handicapped candidates the dignity of risk. Many handicapped individuals choose to take greater than normal risks in their daily lives merely by crossing the street or turning on a household appliance. They should similarly be allowed to determine for themselves the degree of risk to which they choose to expose themselves in employment situations, except where their choice entails a likely disruption of the employer's business. It is the responsibility of the employer to **inform** the individual of the risk if the person has a physical handicap which could be aggravated by the job itself.

7. Is the nature of the job such that certain physical capabilities are inherent in the performance of the tasks?

A bona fide occupational requirement will exist where it can be established by the employer that the very nature of the job determines that given physical capabilities are self-evident.

8. Is the decision based on the candidate's **present** medical condition?

The employment decision must not be based on a prediction of an individual's future capabilities unless it can be established that the individual's capabilities are going to diminish to the extent that he or she will be incapable of performance before he or she has been on the job for a reasonable period of time. Failing this situation, the person who has the capabilities to perform the tasks at the time the employment opportunity occurs must not be disqualified on the basis of a prediction that he or she may have diminished capabilities at some time in the future.

9. Is the decision based on a higher level of capability than is required to perform the job?

The decision must not be the result of failure on the part of the disabled individual to meet more stringent standards of performance than are demanded of non-handicapped candidates. Nor may it be based on standards, even if they are equally applied, which demand a higher level of capability than is actually required.

10. Is the decision based on eligibility to participate in insurance, pension or disability plans?

The decision not to employ must not be taken for the reason that the candidate is not eligible for coverage under company or industry group health plans or any other form of pension plan. (See Canadian Human Rights Benefit Regulations)

11. Is the decision based on an assessment of projected performance measured in a way that does not take into account the results of reasonable accommodation?

Performance measurement systems may have been established by an employer without taking into account the possibility that certain tasks may be performed in a different manner, or perhaps not at all, by a disabled employee for whom reasonable accommodation has been made.

Applying such systems to a handicapped candidate in an attempt to predict his or her level of performance may result in a lower aggregate level being predicted. Performance measurement systems must therefore be adapted to take into account changes to how the job is to be carried out by a handicapped employee for whom reasonable accommodation will be made.

Provisions of the Canadian Human Rights Act Respecting Physical Handicap

There are a number of sections of the Canadian Human Rights Act which affect the employment of persons with physical handicaps.

Section 2 states:

"The purpose of this act is to extend the present laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of the Parliament of Canada, to the following principles:

- a) every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex or marital status, or conviction for an offence for which a pardon has been granted or by discriminatory employment practices based on physical handicap."

Section 10 provides that:

"It is a discriminatory practice for an employer or an employee organization

- a) to establish or pursue a policy or practice, or
- b) to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment,

that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination."

Section 14(a) provides that:

"It is not a discriminatory practice if

- a) any refusal, exclusion, expulsion, suspension, limitation, specification or preference in relation to any employment is established by an employer to be based on a **bona fide** occupational requirement."

Physical handicap, within the context of the Canadian Human Rights Act, is defined as meaning (Section 20):

". . . a physical disability, infirmity, malformation or disfigurement that is caused by bodily injury, birth defect or illness and, without limiting the generality of the foregoing, includes epilepsy, and degree of paralysis, amputation, lack of physical coordination, blindness or visual impediment, deafness or hearing impediment, muteness or speech impediment, and physical reliance on a seeing eye dog or on a wheelchair or other remedial appliance or device."

Canadian Human Rights Commission Offices

Additional information and assistance may be obtained from the following Canadian Human Rights Commission offices:

NATIONAL OFFICE:

Canadian Human Rights
Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151

REGIONAL OFFICES:

Atlantic Region

Office address:
Lord Nelson Arcade
Room 212
5675 Spring Garden Road
B3J 1H1
Halifax, Nova Scotia
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec Region

2021 Union Avenue
Room 1115
Montréal, Québec
H3A 2S9
Telephone: (514) 283-5218

Ontario Region

Arthur Meighen Building
55 St. Clair Avenue East
Room 623
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

Prairie Region

Dayton Building
323 Portage Avenue
Room 211
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Telephone: (204) 949-2189

Alberta and Northwest Territories Region

Liberty Building
10506 Jasper Avenue
Room 416
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

Western Region

Montreal Trust Building
789 West Pender, Room 1002
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2
Telephone: (604) 666-2251

Visual Ear Number

Ottawa: (613) 996-5211
Winnipeg: (204) 949-2882

Dispositions de la Loi handicaps physiques

La Loi canadienne sur les droits de la personne comporte un certain nombre d'articles qui touchent l'emploi de personnes ayant des handicaps physiques.

L'article 2 déclare : « La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne actuelle en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, aux principes suivants :

L'article 10 prévoit que: "Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés

a) Les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils sont fondés sur des exigences professionnelles normales.”

La définition de "handicap physique", dans le contexte de la Loi canadienne sur les droits de la personne, se trouve à l'article 20: "« handicap physique » désigne toute infirmité congénitale ou accidentelle, y compris l'épilepsie, la paralysie, l'état d'amputation, les troubles de la vue, de l'ouïe ou de la parole, et s'entend de la nécessité d'avoir recours à des prothèses ou, notamment, à un fauteuil roulant ou à un chien d'aveugle."

8. La décision se fonde-t-elle sur l'état de santé actuel du candidat ?

La décision ne doit pas se fonder sur la prédition des aptitudes futures du candidat, à moins qu'il ne soit prouvé que celles-ci diminueront au point où il sera incapable d'effectuer son travail dans un avenir assez rapproché. Si tel n'est pas le cas, la personne doit pas être rejetée sous prétexte que ses capacités s'amoirindriront peut-être avec le temps.

9. La décision se fonde-t-elle sur des normes de capacité plus élevées que celles aux-
quelles il faut répondre pour effectuer le travail ?

La décision ne doit pas découler du fait que la personne handicapée n'a pas réussi à satisfaire à des normes de rendement plus élevées que celles auxquelles sont soumis les non-handicapés. Elle ne doit pas non plus se fonder sur des normes qui, même si elles sont applicables uniforment, exigent un niveau de capacité plus élevé que celle qui est effectivement nécessaire pour accomplir le travail.

10. La décision se fonde-t-elle sur l'admissibilité du candidat à des régimes d'assurance, de retraite ou d'invalide ?

La décision de ne pas embaucher le candidat ne doit pas se fonder sur le fait que celui-ci n'est pas admissible aux régimes collectifs d'assurance-maladie de la compagnie ou de l'industrie ou à toute autre forme de régime de retraite (voir le Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations).

11. La décision se fonde-t-elle sur une évaluation du rendement escompte qui ne tient pas compte des résultats des "adaptations raisonnables" qui pourraient éventuellement être introduites ?

physiques.

Il y a exigence professionnelle réelle ("bona fide") quand l'employeur peut prouver que la nature même du travail indique qu'il va de soi qu'on possède certaines aptitudes

les tâches ?

7. De par sa nature, le travail nécessite-t-il certaines aptitudes physiques pour accompagner

raison de la nature même du travail.
d'avoir la personne handicapée du risque qu'elle court d'aggraver sa condition en probable de perturber l'entreprise de l'employeur. C'est à ce dernier qu'il appartient il y a une autre raison de la nature même du travail.
ils veulent s'exposer dans leur emploi, sauf si ce choix peut avoir pour conséquence De même, on devrait leur permettre de déterminer eux-mêmes le degré de risque auquel simplemement en traversant la rue ou en faisant fonctionner un appareil électroménager.
handicapes choisissent de courir chaque jour des risques plus grands que la normale laisser les candidats handicapés choisir en toute dignité de courir le risque. Nombre de critère, arrêmemnt dépendu par les représentants des handicapés consultés a pour but de que ce risque n'aît probablement des conséquences pour l'entreprise de l'employeur. Ce En d'autres mots, il ne suffit pas de prouver qu'il y a risque pour le candidat, à moins

qu'ence de perturber la bonne marche de l'entreprise de l'employeur.

e) L'exposition de l'individu au risque en question aurait probablement pour consé-

ou sante, il doit en outre prouver que :
physique est celle que l'exercice de tel ou tel emploi mettrait en danger sa propre sécurité Quand l'employeur décide de ne pas embaucher un individu parce que sa condition

point n° 2).

d) on a démontré que le risque était lié à la condition précise de l'individu (voir le

Employé n'était pas handicapé;

c) le risque a été évalué comme étant beaucoup plus grand qu'il ne le serait si

b) le risque a été évalué en termes de gravité des conséquences d'un accident;

certaines circonstances hypothétiques ou qui sortent de l'ordinaire;

manière assez régulière dans les conditions normales de travail ou seulement dans probabilité, on doit se demander si la situation dangereuse se présente d'une

a) le risque a été évalué en termes de probabilité d'un accident. En évaluant cette

ou la santé des autres employés ou du public, il faut prouver que :

physique risquerait, dans l'exercice de tel ou tel emploi, de mettre en danger la sécurité A l'appui de la décision de ne pas embaucher une personne parce que sa condition

6. Les motifs de la décision sont-ils liés à la sécurité ?

3. A-t-il été tenu compte, dans la décision, de la possibilité d'accomplir les tâches de fagot différente ?

La décision sera jugée discriminatoire si l'on a insisté pour que les tâches soient accomplies d'une seule et unique fagot, alors qu'il aurait été possible d'exécuter celles-ci de fagot différente.

3. A-t-il été tenu compte, dans la décision, de la possibilité d'accomplir les tâches de fagot différente ?

4. La décision se fonde-t-elle sur les aptitudes, les capacités, les connaissances et l'expérience du candidat ?

À l'appui de la décision vont une personne ne possède pas les compétences nécessaires pour accomplir un travail (même si les "adaptations raisonnaibles" étaient évaluées à partir de celle-ci peut faire et non à partir de suppositions générales concernant sa condition de personne handicapée;

a) Les aptitudes, les capacités, les connaissances et l'expérience de la personne ont été pour effectuer les tâches ont été identifiées et séparées des qualités non essentielles;

b) Les aptitudes, les capacités, les connaissances et l'expérience de la personne ont été évaluées à partir de ce que celle-ci peut faire et non à partir de suppositions orale, absence de certains problèmes médicaux, etc.). Auxquelles la personne ne répond pas sont vraiment importantes pour l'exécution du travail de fagot

c) L'on peut démontrer que les exigences physiques d'un poste (acuité visuelle et ouïe sont ordinairement imposées aux employés non handicapés. Dans les cas où il est possible d'apporter des "adaptations raisonnaibles", la décision de ne pas embaucher une personne doit se fonder sur un jugement selon lequel celle-ci ne possède pas les compétences nécessaires pour effectuer le travail, même si des "adaptations raisonnaibles"

Il ne suffit pas d'établir que la personne ne satisfait pas à toutes les exigences du poste A l'appui de la décision de ne pas faire d'adaptations pour tenir compte de l'infirmité du candidat, il faut prouver que :

a) Le travail et (ou) le milieu de travail sont tels qu'il est impossible de prendre des dispositions à cet effet, ou

b) faire des adaptations pour tenir compte de l'infirmité du candidat imposerait une contrainte excessive à l'employeur; ou

c) faire des adaptations risquerait de mettre en danger la sécurité des employés.

iii) Jusger les individus, non les catégories. Les décisions relatives à l'emploi devraient se fonder sur les compétences et les habiletés du candidat. L'exclusion systématique de catégories entières de personnes ne devrait pas avoir lieu. Par exemple, toutes celles qui se sont déjà blessées au dos ou toutes celles qui ont déjà subi une crise cardiaque. A l'inverse de ces mêmes catégories, le niveau d'incapacité ou le risque d'incapacité varie grandement d'un individu à l'autre.

iv) Pas de tests plus sévères. Les personnes souffrant d'un handicap physique ne devraient pas avoir peur plus que les autres leur aptitude à accomplir les tâches ratées à un emploi donné. Si, normalement, il est laissé à la discrétion de l'individu de déterminer s'il peut accompagner certaines activités, le candidat handicapé physique doit tout du même privilège à cet égard. Si tous les candidats sont tenus de prouver qu'ils peuvent exécuter certaines tâches avant même d'être embauchés, le candidat handicapé doit passer le même test que les autres et non un test plus sévère.

v) Présomption d'aptitude. L'évaluation d'un candidat handicapé physique doit se faire à partir de l'hypothèse que cette personne peut accompagner le travail, tant que le contraire n'aura pas été démontré.

vi) Rapport du handicap avec le travail à accomplir. On ne doit pas presumer qu'un handicap donne naissance à l'individu dans une situation de travail. Un handicap physique n'est pas nécessairement une cause de travail. La décision de donner naissance à l'individu dans une situation de travail dépend des exigences générales en matière d'emploi témoignant de discrimination fondée sur un handicap physique.

1. Les raisons motivant la décision ont-elles vraiment rapport à la personne postulant l'emploi ?

2. Les raisons motivant la décision ont-elles vraiment rapport à la personne postulant l'emploi.

La décision ne doit pas se fonder sur les suppositions générales concernant toutes les personnes qui souffrent d'un handicap physique donne. On doit plutôt évaluer la capacité de l'interessé de remplir les tâches nécessaires à l'emploi en toute sécurité et de manière efficace. Les règles générales servant à éliminer tous les épiphénomènes ou toutes les personnes atteintes de troubles de l'ouïe ou encore tous les membres d'une autre catégorie d'infirmités font que l'on porte préférence à un usageement sans tenir compte de la capacité réelle de l'individu à travailler le travail en question.

La décision ne doit pas se fonder sur les exigences générales qui appliquent toutes les personnes qui souffrent d'un handicap physique donne. On doit plutôt évaluer la capacité de l'interessé de remplir les tâches nécessaires à l'emploi en toute sécurité et de manière efficace. Les règles générales servant à éliminer tous les épiphénomènes ou toutes les personnes atteintes de troubles de l'ouïe ou encore tous les membres d'une autre

catégorie d'infirmités font que l'on porte préférence à un usageement sans tenir compte de la capacité réelle de l'individu à travailler le travail en question.

La décision ne doit pas se fonder sur les exigences générales qui appliquent toutes les personnes qui souffrent d'un handicap physique donne. On doit plutôt évaluer la capacité de l'interessé de remplir les tâches nécessaires à l'emploi en toute sécurité et de manière efficace. Les règles générales servant à éliminer tous les épiphénomènes ou toutes les personnes atteintes de troubles de l'ouïe ou encore tous les membres d'une autre

catégorie d'infirmités font que l'on porte préférence à un usageement sans tenir compte de la capacité réelle de l'individu à travailler le travail en question.

La décision ne doit pas se fonder sur les exigences générales qui appliquent toutes les personnes qui souffrent d'un handicap physique donne. On doit plutôt évaluer la capacité de l'interessé de remplir les tâches nécessaires à l'emploi en toute sécurité et de manière efficace. Les règles générales servant à éliminer tous les épiphénomènes ou toutes les personnes atteintes de troubles de l'ouïe ou encore tous les membres d'une autre

catégorie d'infirmités font que l'on porte préférence à un usageement sans tenir compte de la capacité réelle de l'individu à travailler le travail en question.

La décision ne doit pas se fonder sur les exigences générales qui appliquent toutes les personnes qui souffrent d'un handicap physique donne. On doit plutôt évaluer la capacité de l'interessé de remplir les tâches nécessaires à l'emploi en toute sécurité et de manière efficace. Les règles générales servant à éliminer tous les épiphénomènes ou toutes les personnes atteintes de troubles de l'ouïe ou encore tous les membres d'une autre

catégorie d'infirmités font que l'on porte préférence à un usageement sans tenir compte de la capacité réelle de l'individu à travailler le travail en question.

La décision ne doit pas se fonder sur les exigences générales qui appliquent toutes les personnes qui souffrent d'un handicap physique donne. On doit plutôt évaluer la capacité de l'interessé de remplir les tâches nécessaires à l'emploi en toute sécurité et de manière efficace. Les règles générales servant à éliminer tous les épiphénomènes ou toutes les personnes atteintes de troubles de l'ouïe ou encore tous les membres d'une autre

catégorie d'infirmités font que l'on porte préférence à un usageement sans tenir compte de la capacité réelle de l'individu à travailler le travail en question.

La décision ne doit pas se fonder sur les exigences générales qui appliquent toutes les personnes qui souffrent d'un handicap physique donne. On doit plutôt évaluer la capacité de l'interessé de remplir les tâches nécessaires à l'emploi en toute sécurité et de manière efficace. Les règles générales servant à éliminer tous les épiphénomènes ou toutes les personnes atteintes de troubles de l'ouïe ou encore tous les membres d'une autre

catégorie d'infirmités font que l'on porte préférence à un usageement sans tenir compte de la capacité réelle de l'individu à travailler le travail en question.

La décision ne doit pas se fonder sur les exigences générales qui appliquent toutes les personnes qui souffrent d'un handicap physique donne. On doit plutôt évaluer la capacité de l'interessé de remplir les tâches nécessaires à l'emploi en toute sécurité et de manière efficace. Les règles générales servant à éliminer tous les épiphénomènes ou toutes les personnes atteintes de troubles de l'ouïe ou encore tous les membres d'une autre

ii) Tests Les tests valides liés à l'emploi et les procédures de sélection ont leur place dans le processus d'embauche. Toutefois, l'utilisation de tests non valides et(ou) non liés à l'emploi peut nuire aux possibilités d'emploi des handicapés physiques.

i) Egalité de traitement Régularité paradoxale dans le domaine de l'emploi, le fait de traiter tous les employés de la même façon n'aboutit pas nécessairement à l'égalité de traitement. Supposons par exemple qu'il existe diverses façons d'organiser l'exécution d'une série de tâches et que l'employeur choisisse la seule qui oblige l'employé à monter un escalier. L'employeur impose donc la même exigence à tous ses employés — qu'ils montent l'escalier. Toutefois, les répercussions d'une telle décision ne sont pas les mêmes pour tous, parce que certaines personnes d'autres méthodes, il est possible de donner une chance égale aux employés mesuré donc en tenant compte des répercussions de décisions de l'employeur et handicapés en organisant différemment leur travail. L'"égalité de traitement" se mesure donc en tenant compte des répercussions de décisions de l'employeur et non seulement de la similitude superficielle du traitement accorde.

Avant d'élaborer des critères permettant de décider si une exigence professionnelle donne effectivement satisfaction, la Commission canadienne des droits de la personne a convenu d'un certain nombre de principes de base applicables à toute décision prise en matière d'emploi des personnes physiquement handicapées.

Il est à noter que l'expression "bona fide" a deux significations : 1) ce qu'on croit véritablement ou sincèrement ("de bonne foi"); et 2) valable, objectivement fondé dans la réalité ou les faits. C'est ce deuxième sens qu'ont utilisé les tribunaux des droits de l'emploi et les commissions d'enquête. Il ne suffit donc pas que l'employeur croie sincèrement que le candidat doit répondre à une certaine condition pour être admissible à un emploi donné. Il n'y a d'exigence professionnelle "bona fide" que dans les cas où l'employeur établit la preuve objective de cette nécessité.

L'expression "bona fide" (alineà 14(a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne) révèle une grande importance. Jusqu'à quel point est-il raisonnable de demander aux employeurs de prendre des dispositions au profit de l'intéresse dans certains cas spéciaux? Les critères adoptés par la Commission exigent que des "adaptations raisonnables" soient apportées et fassent état des conditions auxquelles les dispositions raisonnables sont réalisées. Soient apprises et fassent état des conditions auxquelles les dispositions raisonnables sont réalisées pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi séparément d'emplois.

Un principe fondamental de l'égalité d'accès à l'emploi vaut que l'on fasse des adaptations raisonnables pour tenir compte des limites ou des besoins spéciaux liés à un motif de discrimination illégale. Par exemple, si l'est raisonnable est capable d'accomplir un travail feutes religieuses, le défaut de prendre des dispositions à cet égard constitue un acte discriminatoire. De même, si un handicap physique est capable d'accomplir un travail donne une condition qu'on peut décharge des tâches qui n'ont pas de rapport direct avec les fonctions principales du poste en question, qu'on lui réserve une autre de statutement ou qu'on mette des moyens techniques à sa disposition — le fait de refuser sans raison de quelque exemple, qu'on le décharge des tâches qui n'ont pas de rapport direct avec les fonctions discriminatoires, le défaut de prendre des dispositions à cet égard constitue un acte religieuses, le défaut de prendre des dispositions à cet égard constitue un acte discriminatoire.

L'expression "adaptations raisonnables"

La Loi canadienne sur les droits de la personne stipule clairement que, lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu discrimination, il incombe à l'employeur de justifier son refus d'embaucher l'intéressée. Il est logique que cette tâche incombe à l'employeur, puisque c'est lui/elle et non la Commission canadienne des droits de la personne qui a eu discrimination. Pour le tribunal des droits de la personne qui est saisi d'une plainte. En outre, il peut être utile aux employeurs de connaître la façon dont la Commission analysera leurs arguments.

La Commission canadienne des droits de la personne a été saisie d'un certain nombre de plaintes selon lesquelles le plaignant s'est traité vu la possibilité d'emploi à cause de méthodes d'évaluation discriminables. La question que doit trancher la Commission est donc la suivante: la raison donnée pour expliquer pourquoi refus est-elle vraiment une exigence professionnelle normale?

La Commission canadienne des droits de la personne a été saisie d'un certain nombre de plaintes selon lesquelles le plaignant s'est traité vu la possibilité d'emploi à cause de méthodes d'évaluation discriminables. La question que doit trancher la Commission est donc la suivante: la raison donnée pour expliquer pourquoi refus est-elle vraiment une exigence professionnelle normale? Si peut prouver qu'un individu ne répond pas aux "exigences professionnelles d'emploi. Si n'agit pas d'une manière discriminatoire en refusant de cémerit et en toute sécurité le travail à exécuter, ni de leur offrir d'autres possibilités dans les établissements relevant de la compétence fédérale. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu en vertu de la Loi d'embaucher des personnes incapables d'accomplir efficacement et en toute sécurité le travail à exécuter, ni de leur offrir d'autres possibilités d'emploi. Si peut prouver qu'un individu ne répond pas aux "exigences professionnelles d'emploi. Si n'agit pas d'une manière discriminatoire en refusant de cémerit et en toute sécurité le travail à exécuter, ni de leur offrir d'autres possibilités dans les établissements relevant de la compétence fédérale. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu en vertu de la Loi d'embaucher des personnes incapables d'accomplir efficacement et en toute sécurité le travail à exécuter, ni de leur offrir d'autres possibilités d'emploi.

Critères administratifs pour l'application de la Loi Canadienne sur les droits de la personne

imprimé octobre 1981

6

ISBN 0-662-51603-

12/1981

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1981
No de cat. HR21-12/1981

Le handicap physique et l'emploi

Loi canadienne sur les droits de la personne



Le handicap physique et l'emploi

Loi canadienne sur les droits de la personne